

Trabajo Fin de Grado

Relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

Autor

Jorge Martín Guillén

Director

Rafael Álvarez Gimeno

Facultad de Derecho

Año 2019/2020

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
1. CUESTIÓN OBJETO DEL ESTUDIO.....	5
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA OBJETO DEL ESTUDIO	5
3. METODOLOGÍA EMPLEADA	5
II.CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE	7
III.SUJETOS EN LA RELACIÓN LABORAL	10
1. ARTISTAS	10
2. EL EMPRESARIO U ORGANIZADOR DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS..	12
IV.PRESUPUESTOS SUSTANTIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	13
1. PRESUPUESTOS SUSTANTIVOS COMUNES	14
1.1 Voluntariedad	14
1.2 Ajenidad	15
1.3 Carácter retributivo	16
1.4 Dependencia	16
2. PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	18
V. LA CONTRATACIÓN	18
1. CAPACIDAD PARA CONTRATAR.....	19
1.1 La edad	19
1.2 La nacionalidad	21
2. LA FORMA DEL CONTRATO	21
3. OBJETO Y CAUSA DEL CONTRATO	23
4. RÉGIMEN DE COLOCACIÓN	24
5. SISTEMA DE INGRESO	25
6. CONTRATO EN GRUPO	25

VI. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	26
1. CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA	27
2. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.....	27
3. TRABAJADORES FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO.....	30
4. PERIODO DE PRUEBA.....	31
VII. CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN	32
1. DERECHOS	32
1.1 Derechos básicos	32
1.2 Derechos de la sección II del capítulo I del Título I del ET.....	33
1.3 Derecho a la ocupación efectiva.....	34
1.4. Otros derechos	34
2. DEBERES	35
2.1 Deberes básicos y deberes de la sección II del capítulo I del título I ET	35
2.2 Deber de realizar la actividad artística para la que se le contrató	35
2.3 El deber de diligencia.....	35
2.4 El deber de obediencia a las instrucciones del empresario	36
3. PACTO DE PLENA DEDICACIÓN	37
4. RETRIBUCIÓN	38
4.1. Salario.....	39
4.2 Percepciones extrasalariales	41
5. TIEMPO DE TRABAJO	41
5.1 La jornada	41
5.2 Descansos y períodos vacacionales	42
VIII. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	44
1. EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO TOTAL DEL CONTRATO O TIEMPO CONVENIDO	44

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO CON CAUSA EN EL ARTISTA.....	45
3. EXTINCIÓN POR CAUSA DEL EMPRESARIO	46
IX. CONCLUSIONES.....	48
X. BIBLIOGRAFÍA	50

LISTADO DE ABREVIATURAS

AECL:	Asociación Europea de Libre Comercio.
Art.:	Artículo.
CC:	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se aprueba Código Civil.
CE:	Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.
Cit.:	Cita.
Coord.:	Coordinador.
Edic.:	Edición.
ET.:	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Etc.:	Etcétera.
P.:	Página.
RAE:	Real Academia Española.
RD.:	Real decreto.
SEPE:	Servicio Público de Empleo Estatal.
SMI:	Salario Mínimo Interprofesional.
TFUE:	Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007.
TIC:	Tecnología de la información y comunicación.
UE:	Unión Europea.

I. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN OBJETO DEL ESTUDIO

El objeto de estudio del presente trabajo lo constituye la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, regulada por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. En el trabajo se pretende realizar una aproximación a los elementos claves de esta relación laboral, atendiendo con un mayor énfasis a aquellas peculiaridades que le otorgan el carácter de especial y la diferencian del resto de relaciones laborales.

A sí mismo el trabajo va a abordar algunas de las cuestiones problemáticas a las que se enfrentan artistas y empresarios en el desarrollo de la relación laboral, precisando los criterios establecidos por la jurisprudencia para resolverlas.

El objetivo de estudio es ofrecer una visión global de la cuestión, integrándola en el marco legal, social y cultural actual al que se enfrentan los profesionales del sector.

2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA OBJETO DEL ESTUDIO

La principal razón por la que he elegido la relación laboral de los artistas como tema de mi Trabajo de Fin de Grado es la importancia que desde mi punto de vista tiene esta profesión, en ciertas ocasiones denostada, para el desarrollo cultural e intelectual de las sociedades, y mi intención de abordarla desde una perspectiva legal, conociendo cuáles son los aspectos fundamentales de su desarrollo y las principales problemáticas jurídicas que se ocasionan.

Además considero que el estudio de este tema puede permitirme incidir en aspectos tanto generales como especiales del derecho del trabajo, materia del grado de derecho que mayor interés ha despertado en mí y a la que me gustaría dedicarme profesionalmente una vez finalizado mis estudios.

Por último, pretendo con esta elección, que al tener un conocimiento más profundo de dicha relación laboral pueda realizar cierto asesoramiento a familiares que se dedican a este sector, tanto desde el punto de vista empresarial como artístico.

3. METODOLOGÍA EMPLEADA

Este trabajo está compuesto por siete epígrafes, en los que desarrollo la cuestión tratada, más uno final en el que extraigo las conclusiones. Para la correcta explicación

de la relación laboral he abordado los diferentes temas que la componen siguiendo el orden establecido por los preceptos del RD 1435/1985. He partido de una explicación de los motivos que determinan la especialidad de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, para a continuación, en cada uno de los epígrafes, exponer la regulación realizada por el RD 1435/1985, destacando las diferencias existentes con respecto a lo dispuesto para la relación laboral común por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las causas que ocasionan dichas diferencias. Estas explicaciones las he completado con opiniones y argumentaciones de la doctrina, con posiciones jurisprudenciales del Tribunal Supremo y los diversos Tribunales Superiores de Justicia y con algunos ejemplos de Convenios Colectivos y relaciones laborales concretas de artistas.

II. CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE

El carácter especial de la relación laboral de los artistas de espectáculos públicos es el elemento esencial que determina la existencia de una regulación diferente respecto del resto de las relaciones laborales. El reconocimiento de este carácter especial se produjo por primera vez en la Ley de Relaciones Laborales de 1976. En el artículo 3 de esta ley se enumeran una serie de relaciones laborales con carácter especial, y entre ellas, en el apartado j) se menciona «el trabajo de los artistas de espectáculos públicos». De esta forma, el legislador otorgaba carácter de relación laboral a la profesión artística y al mismo tiempo reconocía las particularidades que la distinguían del resto de profesiones. Por su parte, la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba su texto refundido, también reconocieron este carácter especial de la relación laboral, al incluirla en el decálogo de relaciones laborales especiales del art. 2.1, en su apartado e).

La justificación de este carácter especial de la relación laboral se basa en una serie de notas definitorias de la prestación artística que ponen en evidencia la necesidad de un tratamiento legal diferenciado respecto del otorgado a la relación laboral considerada como común.

La primera nota definitoria que manifiesta un carácter diferencial de la prestación artística es la referida a que el artista debe reunir una serie de aptitudes personales de naturaleza artística que presenta al público, y por tanto su trabajo queda condicionado a las diferentes modas o gustos de dicho público.¹ Además es habitual que la prestación artística no sea individual, sino en grupo.

Como segunda nota, cabe mencionar la particular relación entre empresario y artista, puesto que en función de la relevancia mediática y del éxito del artista, la autoridad del empresario puede ser más o menos acentuada. Así mismo, existe el llamado «derecho sobre la persona»², cuyo significado es que la prestación laboral puede extenderse más allá de la jornada de trabajo, al haber frecuentemente exigencias

¹ «La especialidad deriva de la naturaleza del trabajo a prestar, requiere la posesión de concretas aptitudes artísticas, se realiza en el seno de un espectáculo dirigido al público y por consiguiente se resiente de las aficiones, modas, e inclinaciones del mismo». DURÁN LOPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», Diario La Ley, T.I, 1986, p. 226.

² Concepto utilizado en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores», RPS, núm. 139, 1983, p. 242.

relativas a la forma y ejercicio físico, alimentación, comportamiento público, asistencia a actos sociales...

Otros aspecto para tener en cuenta, es que en ocasiones, el artista puede ser al mismo tiempo el autor de la obra artística que se presenta ante el público, y que por tanto, a la hora de regular la relación laboral también deben considerarse las normas de propiedad intelectual.

Por último, cabe hacer referencia a la distribución y comercialización de las obras artísticas, que ha cambiado sustancialmente en los últimos años con la introducción de las TIC, las cuales permiten la grabación y difusión de las obras, incluso su emisión en *streaming* (algunos conciertos u obras de teatro son emitidos simultáneamente en algunas plataformas digitales).

La especialidad de la relación laboral también debe tenerse en cuenta de cara a determinar la normativa aplicable. En la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de parte del articulado del Estatuto de los Trabajadores, se otorga un plazo de doce meses para la regulación del régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial que enumera el artículo 2 ET, entre ellas la de artistas de espectáculos públicos. A las relaciones laborales de esta naturaleza serán aplicables las siguientes fuentes reguladoras:

- El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas de espectáculos públicos. El origen de esta norma es dar cumplimiento a la exigencia de regulación de la disposición adicional primera mencionada en el párrafo anterior. De acuerdo con el art. 1.2 de esta norma, será aplicable a la relación laboral «establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución». Además de acuerdo con el Tribunal Supremo³ este RD será de

³ Sentencia del Tribunal Supremo, (sala cuarta de lo social), de 29 de diciembre de 2005, (RJ: 2006\1417) «Dado que estamos en presencia de una relación especial de trabajo y en concreto de la relación especial de artistas, regulada en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, es importante saber que en relación con su régimen jurídico es de preferente aplicación lo dispuesto en esta norma reglamentaria frente a la propia regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2 de esta norma legal y en el art. 12 del Decreto en cuestión».

aplicación preferente respecto del Estatuto de los Trabajadores. El RD 1435/1985 opta por una regulación no exhaustiva debido a que en esta relación laboral es habitual la aplicación de convenios colectivos ⁴.

- El Estatuto de los Trabajadores y normas laborales. De acuerdo con el art. 12.1 RD 1435/1985 el ET y el resto de las normas laborales tendrán una aplicación supletoria en todo aquello que no sea regulado por el mismo.
- Convenios Colectivos y contratos de trabajo. Los convenios colectivos tienen fuerza vinculante entre las partes de acuerdo con los artículos 37.1 CE, 3.1.b) ET y 82 ET. Además como he comentado previamente el RD 1435/1985 no regula la relación laboral con excesiva exhaustividad puesto que el legislador prefiere que algunos aspectos de la relación laboral se regulen por la voluntad de las partes, es decir, mediante los contratos entre los artistas y empresarios. Así mismo, la jurisprudencia determina que los convenios colectivos serán aplicables de forma preferente al RD 1435/1985 cuando sean más favorables para el artista ⁵.
- Normativa civil y mercantil. El derecho civil, al igual que en el resto de las relaciones laborales, será de aplicación subsidiaria⁶, sin embargo el art. 10.4 RD 1435/1985 sí que alude directamente a la aplicación del Código Civil en materia de incumplimiento contractual. Además, como he indicado previamente, una de las especialidades de esta relación laboral es que los artistas pueden ser también creadores de la obra, por tanto en lo concerniente a esta materia, serán aplicables las normas de propiedad intelectual.

⁴ Exposición de motivos del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas de espectáculos públicos.

⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga (sala de lo social), de 27 de enero de 1992 (AS: 1992\135).

⁶ El artículo 4.3 CC establece «Las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras leyes».

III.SUJETOS EN LA RELACIÓN LABORAL

El primer elemento que hay que analizar en una relación laboral es el ámbito subjetivo, es decir qué sujetos intervienen en ella. El art. 1.2 RD 1435/1985 permite distinguir dos sujetos, el artista, que es aquel que se dedica a la prestación voluntaria de actividades artísticas a cambio de una retribución, y el empresario u organizador de espectáculos públicos, que es el que establece el ámbito de organización y dirección dentro del cual los artistas prestarán la actividad artística.

1. ARTISTAS

Determinar qué profesionales deben ser considerados artistas a efectos del RD 1435/1985 es complejo, puesto que, aunque el RD 1435/1985 ofrece una enumeración de los medios donde se desarrollan las actividades artísticas que deben incluirse en su ámbito de aplicación⁷, no profundiza en cuanto a la definición de artista. Del concepto de artista del art.1.2 RD 1435/1985 únicamente es posible concluir que el artista es el que tiene la condición de trabajador en la presente relación laboral, y que por tanto reúne las características de trabajador por cuenta ajena y de percibir una retribución a cambio de la prestación que lleva a cabo. Esta concepción no permite extraer ningún carácter diferencial respecto de cualquier otra relación laboral.

Debido a la insuficiencia de la regulación legal del concepto de artista, se puede acudir en segunda instancia, al concepto prejurídico, la definición de artista de la RAE ⁸. Sin embargo, ninguna de las acepciones que la RAE nos ofrece es relevante de cara a determinar qué profesionales van a tener la condición de sujeto en esta relación laboral especial referida únicamente a los espectáculos públicos.

Finalmente, la determinación de que artistas deben incluirse en el ámbito subjetivo de la relación laboral ha sido realizada por la jurisprudencia. Los elementos

⁷Artículo 1.3 RD 1435/1985 : «Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición».

⁸ Definición de artista de la RAE: «1. m. y f. Persona que cultiva alguna de las bellas artes.2. m. y f. Persona dotada de la capacidad o habilidad necesarias para alguna de las bellas artes.3. m. y f. Persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público.4. m. y f. artesano (l persona que ejercita un oficio mecánico).5. m. y f. Persona que hace algo con suma perfección.6. adj. desus. Dicho de un colegial: Que estudiaba el curso de artes».

comunes de las sentencias que reconocen expresamente una prestación artística como objeto de regulación del RD 1435/1985 son dos, que la prestación se realice ante el público, o que se grabe para su posterior difusión al público⁹ y que la prestación artística haya sido definida como una relación laboral. En definitiva el criterio que va a permitir diferenciar la relación laboral especial y la ordinaria (a la que se aplicará la normativa común de las relaciones laborales) es el medio en el que se presta la actividad artística. Se consideran ordinarias todas aquellas actividades artísticas que tienen lugar en un ámbito privado, es decir, que no forman parte de un espectáculo público. El concepto de espectáculo público tampoco aparece definido por la legislación, la doctrina lo define como «el espectáculo que se realiza para que precisamente se contemple, se vea, se escuche, *etc.* y se ofrece a un público»¹⁰.

La jurisprudencia ha considerado un concepto amplio de artista, que abarca a actores¹¹, cantantes¹², músicos¹³, presentadores, cómicos y directores de programas de televisión¹⁴ e incluso toreros y rejoneadores¹⁵. Sin embargo, la jurisprudencia también ha excluido a algunos profesionales de la consideración de artistas de espectáculos públicos, por ejemplo en el caso de los presentadores de programas de televisión o radio, cuando estos se dediquen a informar sobre la actualidad, realizar entrevistas o dar el tiempo, puesto que estas actividades no son artísticas sino relativas a las ciencias de

⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (sala de lo social), de 22 octubre de 1996, (AS: 1996\3715).

¹⁰ RUBIO DE MEDINA, M.D., IDÍGORAS HURTADO, C., *La relación especial de los artistas de espectáculos público*, Bosch, Barcelona, 2008, p. 10.

¹¹ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 9 de octubre de 1989, (RJ: 1989\7140). En esta sentencia se hace mención de que el concepto de programa o actividad dramática debe ser entendida en todas sus acepciones en lo relativo a considerar esta actividad como profesión comprendida en el RD 1435/1985.

¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sala de lo social), de 18 de junio de 1992, (AS: 1992\3447).

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 29 de octubre de 1985 (RJ: 985\5238).

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 16 de julio de 1990, (ROJ: STS 10543/1990).

¹⁵ En este caso la Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de junio de 1947, reconoce el carácter laboral de las profesiones taurinas. Respecto a su inclusión en la relación laboral especial, parece lógica en cuanto que el art. 12.2 RD 1435/1985 establece: «Para los sujetos comprendidos en el ámbito de esta relación laboral especial, en tanto no sean sustituidas por convenio colectivo, y en lo que no se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y al resto de la normativa laboral general aplicable, según lo establecido en el número 1 de este artículo continuarán siendo aplicables: – La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943» y que el art.1.3 RD 1435/1985 menciona las actividades artísticas desarrolladas en plazas de toros entre las que quedan incluidas en su ámbito de aplicación.

la información¹⁶. En el caso de los actores, tampoco podrá ser considerado sujeto de esta relación laboral especial aquel que realice una actividad interpretativa en una grabación industrial o empresarial que no pretenda más que una difusión interna en el seno de la empresa u organización, puesto que no concurre el presupuesto de espectáculo público¹⁷.

Tampoco serán considerados como sujetos de esta relación laboral aquellos artistas que en el desempeño de su actividad o prestación artística no reúnan las características típicas de la figura del trabajador en una relación laboral (principalmente desempeño de su actividad por cuenta ajena y con dependencia del empresario)¹⁸ y que, sin embargo, sí que puedan ver su actividad regulada mediante otras figuras de carácter civil como el contrato de arrendamiento de servicios¹⁹ o de ejecución de obra²⁰.

2. EL EMPRESARIO U ORGANIZADOR DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

El segundo elemento que va a conformar el ámbito subjetivo en la relación laboral de artistas de espectáculos públicos es el empresario u organizador de espectáculos públicos. La figura del empresario, al igual que la del artista, aparece regulada en el art. 1.2 RD 1435/1985. El empresario será aquel que se encargará de organizar y dirigir el ámbito dentro del cual el artista llevará a cabo su actividad, así como el encargado de retribuir al artista. Por tanto, el empresario será el empleador mientras que, como he comentado previamente, el artista es el empleado.

El RD 1435/1985 no hace más precisiones en cuanto a la figura del empresario. Por ello, teniendo en cuenta la supletoriedad del ET, y de acuerdo con su artículo 1.2, el empresario u organizador de eventos públicos podrá ser tanto una persona física como

¹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sala de lo social), de 28 de junio de 2002 (JUR: 2002\213560).

¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sala de lo social), de 16 de febrero de 2004 (JUR: 2004\95640).

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Andalucía/ Sevilla (sala de lo social), de 26 de septiembre de 1997 (AS: 1997/5328), «La actividad artística en espectáculos públicos puede desarrollarse en formas muy diversas que constituyan relaciones jurídicas distintas según sean, en lo que aquí interesa, de forma asociativa, independiente o dependiente, dando lugar a un contrato de sociedad o figura asociativa análoga, a uno de arrendamiento de obra o servicios - según el contenido de la prestación incluya sólo o fundamentalmente la ejecución de una obra o realización de un resultado, en el primer caso y, en el segundo, el desarrollo de la actividad personal del artista- o, finalmente, a un contrato de trabajo, cuando se trate de la misma prestación de servicios con vínculo de dependencia».

¹⁹ Regulado en el art. 1542 CC.

²⁰ Regulado en el art. 1544 CC.

una persona jurídica o comunidad de bienes. En el caso de que sea una persona jurídica, cabe la posibilidad de que sea tanto una persona de derecho privado como persona jurídica de derecho público²¹, de hecho, que el empresario en esta relación laboral sea una persona pública es algo bastante común, puesto que es habitual la contratación de artistas por parte de ayuntamientos u otros entes públicos para que actúen en sus fiestas patronales o en otro tipo de eventos públicos. Además, en los casos en los que un artista actúa por cuenta propia y de él dependen otros artistas, por ejemplo, un cantante que contrata a músicos, coristas o bailarines, a efectos del RD 1435/1985 no será considerado artista, sino empresario en la relación laboral entre él y los otros artistas²². En estos casos es fundamental la existencia de dependencia entre los artistas de acompañamiento y el artista principal, ya que si no se da, la jurisprudencia considera que la relación entre ellos será meramente civil y no laboral²³.

El empresario será considerado como tal, con independencia de que exista ánimo de lucro o el espectáculo público haya sido organizado con fines benéficos. Igualmente, no es necesario que el empresario realice la actividad con habitualidad, será suficiente con que la haya realizado de forma puntual contratando a algún artista, este aspecto es común con otras de relaciones laborales, en las que tampoco se exige la habitualidad del empresario.

IV.PRESUPUESTOS SUSTANTIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Los presupuestos sustantivos de una relación laboral son aquellas notas características que la definen. En este apartado voy a diferenciar entre los presupuestos sustantivos comunes, es decir aquellos que la relación laboral especial de artistas de espectáculos públicos presenta de forma similar al resto de relaciones laborales y los

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla (sala de lo social), de 7 de febrero de 1995 (AS: 1995\743).

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sala de lo social), de 11 de marzo de 1996 (AS: 1996/538).

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sala de lo social), de 25 de enero de 1994 (AS: 1994/416) en la que la sala de lo social se declara incompetente debido a la inexistencia de relación laboral «por lo que, al realizar la actora su cometido por cuenta propia, colaborando con el grupo musical u orquesta, como cantante, en condiciones de igualdad con los restantes componentes, percibiendo las liquidaciones por las galas realizadas personal y directamente, no existiendo sometimiento a las directrices o poder sancionador de la parte demandada, siendo asimismo la prestación de tales servicios por períodos de tiempo delimitados y previamente establecidos, pero no de forma continuada, resulta evidente la necesidad de confirmar la sentencia de instancia, que declaró acertadamente la excepción de incompetencia de jurisdicción».

presupuestos sustantivos específicos, que son aquellos que la distinguen del resto de relaciones laborales.

1. PRESUPUESTOS SUSTANTIVOS COMUNES

Los presupuestos sustantivos comunes, que están presentes en todas las relaciones laborales, son aquellos que menciona el art. 1.1 ET, voluntariedad, ajenidad, retribución, dependencia y carácter personalísimo. De acuerdo con la doctrina, la falta de estas notas en una prestación supondrá la exclusión de esta del ámbito objetivo de las relaciones laborales²⁴. En el caso concreto de esta relación laboral aparecen reconocidos en el art. 1.2 RD 1435/1985. Estos presupuestos tienen que concurrir siempre, si bien, la jurisprudencia reconoce que en función de la relación laboral, en este caso por su especialidad, puede ser con una mayor o menor flexibilidad²⁵.

1.1 Voluntariedad

El primer requisito para cualquier contrato de trabajo es la voluntariedad. El consentimiento del trabajador para prestar la actividad, en este caso artística, es esencial. Así se establece en el art. 1.1 RD 1435/1985, cuando se refiere a los artistas como «quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística». La voluntariedad tendrá que estar presente tanto en el inicio de la prestación, como en el fin de esta, ya que el artista no podrá ser obligado a seguir trabajando contra su voluntad, sin perjuicio de las posibles cláusulas o sanciones que se hayan previsto en el contrato por la inejecución del artista, y que comentaré en el epígrafe referido a la extinción de la relación laboral.

²⁴ÁLVAREZ ALCOLEA, M. (coord.), et al., *Derecho individual y colectivo del trabajo*, 7ª edic. Kronos, Zaragoza, 2017, p. 82, «En el contrato de trabajo el objeto viene constituido por la prestación de servicios voluntaria y retribuida por cuenta ajena, en régimen de dependencia. De no reunirse estas notas se estaría ante un supuesto de exclusión del objeto».

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sala de lo social), de 14 de diciembre de 1999 (AS: 1999\3979): «Y para determinar la existencia de un contrato de trabajo lo esencial es establecer la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el art. 1. 1º Estatuto de los Trabajadores [...] bien entendido que la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada, primero por la Jurisprudencia y luego por las propias normas legales, en un sentido flexible y laxo, bastando con que el interesado se encuentre, “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona” (art. 1 ET) (STS 21 de mayo de 1990 [RJ 1990\4993]), si bien la concurrencia de esta circunstancia debe exigirse en todo caso, en mayor o menor grado pero estando siempre presente en la relación entre las partes, pues en caso contrario se corre el peligro de desnaturalizar absolutamente el contrato de trabajo».

1.2 Ajenidad

Respecto al presupuesto de ajenidad de las relaciones laborales, es conveniente comenzar delimitando el concepto de ajenidad. El diccionario de la RAE, en su acepción segunda lo define como «cualidad y requisito esencial caracterizador de un contrato de trabajo, junto con el carácter personal y voluntario de este. El trabajo es prestado por cuenta ajena en tanto que el que trabajador no asume los riesgos del propio trabajo ni los frutos, sino que es acreedor de un salario por su aportación al proceso productivo, a cargo del empresario». Esta definición nos es muy útil, puesto que alude al concepto jurídico de ajenidad, es decir, lo pone en relación con el derecho del trabajo.

De este concepto cabe destacar la idea de que el artista no asumirá los riesgos económicos que se derivan de cualquier actividad empresarial, pero tampoco asumirá los frutos, que corresponderán al empresario y este a cambio le entregará la retribución que haya sido acordada, de esta forma la ajenidad queda conectada con otro de los presupuestos comunes de la relación laboral, la retribución.

Sin embargo, considero relevante destacar, que una parte de la doctrina pone en duda la ajenidad de esta relación laboral en ciertas ocasiones. Esta posición doctrinal se basa en dos argumentos, el primero es que «son numerosos los contratos laborales artísticos en los que se pacta que el intérprete proporcione su propio vestuario, estoques, medios técnicos -equipo de sonido, luces, etc.-»²⁶ lo que sin duda afecta al concepto de ajenidad, ya que interfiere en la separación con respecto a los medios de producción. El segundo de los argumentos es que «la ajenidad de los frutos en el trabajo artístico puede encontrarse fuertemente atenuada o modulada en aquellos artistas incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Propiedad intelectual»²⁷.

La falta de ajenidad, siendo esta uno de los presupuestos básicos exigidos por el art. 1.1 ET, supondría que la relación ya no pudiese considerarse como laboral. Sin embargo, en estos extremos que sostiene parte de la doctrina, podría argumentarse que a menudo no se produce una inexistencia total de ajenidad, si no únicamente una “atenuación” de esta, y como he comentado previamente, la jurisprudencia admite

²⁶ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 110.

²⁷ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 110.

diferentes grados de cumplimiento de los presupuestos básicos en función de las singularidades de las relaciones laborales²⁸.

1.3 Carácter retributivo

Como consecuencia de que el empresario sea el perceptor original de los frutos que se deriven de la actividad artística, este a cambio tendrá que retribuir al artista. El art.1.3. d) ET excluye del derecho laboral «los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad». Como resultado de este precepto cualquier actuación o prestación artística de diversa índole, con carácter benéfico, en la que el artista no cobre, no será considerada como un contrato laboral.

1.4 Dependencia

El último de los presupuestos sustantivos comunes de la relación laboral es la dependencia del artista respecto del empresario para el ejercicio de su actividad. El RD 1435/1985 aunque no hace mención expresa de este presupuesto en el art. 1.2 si se refiere a él cuando expresa que el artista desarrollará su actividad dentro del ámbito y organización de los empresarios.

Para abordar este presupuesto es necesario partir del concepto de dependencia. En este caso, a diferencia de con la ajenidad, las definiciones aportadas por el diccionario de la RAE²⁹ no son suficiente ya que no parten de la premisa del derecho laboral. Por ello es conveniente acudir a la concepción prevista por la doctrina para la dependencia. Icíar Alzaga Ruiz sostiene que «entendemos por dependencia la puesta a disposición del trabajador al empresario, que se concreta en la posibilidad de este de especificar la actividad laboral de aquél»³⁰. Ahora bien, la profesora Alzaga Ruiz manifiesta que habrá que tener en cuenta que esta dependencia, presupuesto común de todas las relaciones laborales, en la concreta relación especial que nos ocupa, presenta ciertas

²⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sala de lo social, de 14 de diciembre de 1999 (AS: 1999\3979).

²⁹ Definición de dependencia de la RAE: «1. f. Subordinación a un poder.2. f. Relación de origen o conexión.3. f. Sección o colectividad subordinada a un poder.4. f. Oficina pública o privada, dependiente de otra superior.5. f. En un comercio, conjunto de dependientes.6. f. Cada habitación o espacio de una casa o edificio.7. f. Situación de una persona que no puede valerse por sí misma.8. f. Necesidad compulsiva de alguna sustancia, como alcohol, tabaco o drogas, para experimentar sus efectos o calmar el malestar producido por su privación.9. f. desus. Negocio, encargo, asunto».

³⁰ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 116.

particularidades, y que como consecuencia de estas se desvirtúa en cierta medida esta nota definitoria del contrato laboral³¹. No obstante, como he venido haciendo mención con el resto de los presupuestos, la dependencia es requisito para que haya relación laboral, y tendrá que estar presente, ya sea en mayor o menor medida.

La jurisprudencia ha puesto en evidencia algunos de los elementos que exteriorizan la existencia de dependencia entre el artista y el empresario. Entre estos signos cabe destacar la determinación del contenido del espectáculo, del lugar y hora donde va a tener lugar, la retribución que el empresario pagará al artista o los medios que aportará cada parte del contrato³².

1.5 Carácter personal

Junto con los presupuestos anteriormente mencionados, el art. 1.1 ET establece el carácter personal de los trabajadores en las relaciones laborales. Si bien es cierto que, a diferencia de la ajenidad o voluntariedad, no aparece explícitamente mencionado, debe deducirse este carácter del precepto legal citado, ya que en todo caso será el trabajador el que desempeñe el trabajo contratado por sí mismo.

Este presupuesto tiene especial incidencia en esta relación laboral, ya que la prestación de la relación viene unida a las aptitudes personales y artísticas de quien la desempeña, así como, en muchas ocasiones, a la vinculación existente entre el concreto artista y el público que asiste a ver el espectáculo. Por ejemplo, en el caso de aquellos que han comprado entradas para ver actuar a un determinado cantante, banda, ballet, *etc.*

³¹ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 117: «dos son las peculiaridades que presenta el presupuesto de dependencia en el trabajo artístico. A saber a) La autonomía o libertad de la que todo artista goza en el desarrollo de su prestación laboral y b) la injerencia del poder directivo empresarial en conductas extralaborales del trabajador».

³² Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 4 de diciembre de 1984 (RJ: 1984\6331): «que sí, cual sucede en el que nos ocupa, un determinado empresario, el demandante, “contrata al artista... para actuar en el local... en función de tarde por duración de un día con la retribución diaria de un millón de pesetas como pago por su trabajo, libre de impuestos, seguros sociales y cualquier otro gravamen presente o futuro” (cláusula primera “en principio”); se determina cuál será el horario de actuación, el contenido de ésta (un show de sesenta minutos de duración, cláusula décima); qué elementos materiales ha de aportar la empresa y cuáles el artista [...] que las cláusulas expresadas dejan también evidenciado que el artista contratado se obligó en términos que le colocaban [...] dentro del ámbito de organización y dirección del empresario».

2. PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS

Junto con los presupuestos comunes, la relación laboral presenta otros presupuestos sustantivos que la distinguen como una relación laboral especial. Estos presupuestos específicos son esencialmente dos, los que indica el propio nombre de la relación, la actividad artística y el carácter público.

El objeto de la relación laboral lo debe conformar una prestación artística. Al igual que ocurre con el concepto de artista, el RD 1435/1985, no precisa el concepto de prestación artista, únicamente en el art. 1.3 menciona un listado de medios y lugares en los que puede tener lugar la prestación artística, lo que parece determinar este artículo es que en todo caso la prestación artística irá vinculada a su representación de cara al público, quedando excluida cualquier otra actividad artística que no se produzca en un espectáculo público, como por ejemplo la escritura, composición o escultura.

Otro aspecto relevante de este presupuesto es que el RD 1435/1985 excluye de su regulación a todos aquellos profesionales que participan en el espectáculo público pero desempeñando funciones técnicas o auxiliares y no artísticas³³. De esta forma debemos entender que quedan excluidos de la regulación los técnicos de iluminación y sonido, los montadores, transportistas, realizadores, *etc.*

Respecto al segundo requisito específico, como he expuesto previamente, la delimitación entre la relación laboral especial y la general se debe principalmente al carácter público del espectáculo, así lo refleja el art. 1.4 RD 1435/1985, que excluye de su ámbito de aplicación las actuaciones artísticas en un ámbito privado, y reconoce que estas podrán verse reguladas por la normativa general laboral en cuanto a contratación, competencia y orden jurisdiccional social³⁴.

V. LA CONTRATACIÓN

En el bloque V voy a tratar aquellos temas relativos a la contratación, tanto los referidos a la edad y capacidad de contratación, como al objeto, causa y forma del

³³ Art. 1.5 RD 1435/1985: «Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos».

³⁴ Art. 1.4 RD 1435/1985: «Las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma».

contrato. Así mismo en este apartado voy a exponer dos temas de gran importancia en la contratación de artistas, que son el régimen de colocación y el sistema de ingreso.

1. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

La capacidad para contratar se regula en el art. 2 RD 1435/1985, en lo relativo a dos extremos, la edad y la nacionalidad.

1.1 La edad

Como regla general, el art. 7 ET establece que tendrán capacidad para contratar en una relación laboral, aquellos que tengan plena capacidad de obrar de acuerdo con el CC³⁵, y los menores de dieciocho y mayores de 16 años, con consentimiento de sus padres o autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo.

La edad legal para contratar como artista de espectáculos públicos constituye una de las principales diferencias de la regulación de esta relación laboral con respecto a la regulación común. Es el propio Estatuto de los Trabajadores, el que, a pesar de que en el art. 6.1 ET prohíbe el trabajo en menores de dieciséis años, reconoce en el art. 6.4 la posibilidad de que los menores de dieciséis años intervengan en espectáculos públicos bajo determinadas condiciones «la intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados». De igual manera, el art. 2.1 RD 1435/1985 expresa la posibilidad de que los menores de dieciséis años intervengan en este tipo de espectáculos. Como consecuencia de estos preceptos, esta relación laboral se constituye como la **única** excepción que permite el trabajo de menores de la edad legal permitida para trabajar, los dieciséis años.

Como se acaba de indicar, la participación de los menores de dieciséis años no se pone en ningún momento al mismo nivel de la de aquellos que sí tienen capacidad habitual para contratar en una relación laboral, sino que debe cumplir unas condiciones. Tanto el ET como el RD 1435/1985 exigen que el desarrollo de la actividad artística no suponga un perjuicio a la salud del menor o a su desarrollo personal o profesional. Por

³⁵ El art. 1263 CC establece que «No pueden prestar consentimiento: 1.º Los menores no emancipados [...]2.º Los que tienen su capacidad modificada judicialmente, en los términos señalados por la resolución judicial». Por tanto si que tendrán plena capacidad de obrar, los mayores de edad y los menores emancipados.

ejemplo, podríamos considerar, que el trabajo en horas intempestivas afectaría al sueño y por tanto a la salud del menor. Además, convierten en requisito imprescindible el otorgamiento de una autorización por parte de la autoridad laboral. En el art. 2.1 RD 1435/1985 se establece que la autorización será solicitada por el representante legal del menor y que en cuando el menor tenga suficiente juicio tendrá que acompañarse de su consentimiento. Aunque en el RD 1435/1985 no lo recoge expresamente, otro requisito que exige la autoridad laboral es que la empresa contratante asegure el cumplimiento del art. 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor³⁶, relativo a que la empresa no podrá tener contratada a ninguna persona que haya sido condenada en sentencia firme por determinados delitos que enumera (contra la libertad e indemnidad sexual, exhibicionismo, prostitución, *etc.*).

La autorización debe ser siempre por escrito y de acuerdo con el ET tiene carácter excepcional. Este carácter excepcional se concreta en el art. 2.1 RD 1435/1985 cuando se establece que «la concesión de la misma deberá constar por escrito especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede». Esta idea parece reflejar que no podrán otorgarse autorizaciones genéricas, pero la doctrina considera que tampoco señala «una solución tan extrema y absurda como la de tener que solicitar una autorización administrativa para cada actuación concreta del menor»³⁷. Por tanto, cabría entenderse como una autorización para una prestación artística concreta en su conjunto por, ejemplo, una autorización para participar en un programa musical concreto, no siendo necesaria una autorización para cada gala.

Por último, respecto a los menores de dieciséis años, el art. 2.1 RD 1435/1985 señala que serán sus padres los que, una vez obtenida la autorización, se encarguen de la celebración del contrato así como de las acciones derivadas del mismo. Al igual que con la autorización se exige el consentimiento del menor si tiene suficiente capacidad.

³⁶ En el caso del Gobierno de Aragón, este requisito aparece como imprescindible para el otorgamiento de la autorización «La empresa solicitante deberá indicar que cumple lo establecido en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, respecto de los trabajadores que, por razón de su actividad, tienen un contacto habitual con menores» Consultado en «<https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/autorizacion-menores-espectaculos-publico>» a 24 de abril de 2020.

³⁷ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 156.

1.2 La nacionalidad

El RD 1435/1985 no realiza ninguna precisión en cuanto a este aspecto, simplemente remite a la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España. El ET, en su aplicación supletoria, tampoco es de mayor ayuda, puesto que en el art. 7.c) también remite a la normativa vigente.

El art.10.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, establece que los extranjeros que reúnan los requisitos recogidos en el articulado de la Ley y sus normas de desarrollo tendrán derecho a trabajar en España y acceder a la Seguridad Social. Por lo tanto, esto será aplicable respecto a los artistas de espectáculos públicos. En los arts. 36 a 38 de esta ley se prevén las correspondientes autorizaciones de residencia y trabajo a los extranjeros.

Respecto a los extranjeros, cabe diferenciar dos supuestos especiales, el de los ciudadanos de países miembros de la Unión Europea y el de ciudadanos de países de la AELC (Asociación Europea de Libre Comercio). En cuanto a los primeros, será muy relevante, el principio de libre circulación y residencia de los ciudadanos miembros de la UE³⁸ que les permitirá desplazarse, residir y trabajar en el territorio de los estados miembros. En cuanto a los países miembros de la AELC, Noruega, Suiza, Islandia y Liechtenstein, será de aplicación el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de acuerdo con el cual sus ciudadanos solo requerirán de una tarjeta de residencia en el país para poder acceder a un puesto de trabajo en las mismas condiciones que establece el TFUE.

2. LA FORMA DEL CONTRATO

La forma del contrato en la relación laboral especial de los artistas está expresamente regulada por el art. 3 del RD 1435/1985. La primera exigencia que establece dicho artículo es la necesidad de que el contrato sea formalizado por escrito. Por su parte el art. 8 ET establece que los contratos laborales podrán ser por escrito o de palabra, excepto en aquellos casos que una disposición legal exija su constancia por escrito, caso en el que esta condición adquirirá obligatoriedad. A partir del art. 8.2 ET cabría deducir que los contratos de los artistas únicamente podrán ser por escrito, ya que

³⁸ Art. 45 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

así parece que lo exige el art. 3 RD 1435/1985, sin embargo la jurisprudencia ha considerado que la falta de contrato por escrito no impide la existencia de la relación laboral especial ni la desnaturaliza, señalando que el principal beneficio del contrato escrito es su efecto probatorio y que el único efecto de la ausencia de este será sobre la duración del contrato, entendiéndose como indefinida³⁹.

El art.3 RD 1435/1985 también establece la necesidad de que haya tres copias del contrato, una para cada una de las partes y una tercera para su registro en el SEPE. Sin embargo este requisito tampoco es considerado por la jurisprudencia como imprescindible para la validez del contrato, puesto que, al ser admisible el contrato verbal sería contradictorio que se exigiese la triple copia. Por el incumplimiento del deber de entrega de una tercera copia del contrato al SEPE podrá ser sancionado el empresario puesto que se trata de una de las obligaciones formales cuyo incumplimiento tipifica como infracción leve el art. 6.6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En cuanto al contenido mínimo del contrato, el art. 3 RD 1435/1985, establece que deberá recogerse la identidad de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada y la duración del contrato y período de prueba en su caso. Además, de acuerdo con el art. 6.4 RD 1435/1985, en caso de acordarse el pacto de plena dedicación del artista, este también deberá ser contenido del contrato. Estos elementos que configuran el contenido mínimo del contrato van a ser objeto de análisis en las posteriores páginas del trabajo.

³⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja (sala de lo social), de 4 de julio de 1994 (AS: 1994\2870), que sobre la relación laboral de un pianista y la empresa que lo tenía contratado establece «Y no se desnaturaliza el carácter de relación laboral especial por el hecho de que no se formalizará el contrato por escrito y en ejemplar triplicado, como exige a los de su clase el artículo 3.º del citado Real Decreto, porque el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores -de aplicación subsidiaria conforme a lo previsto en el artículo 12.1 de aquél-, tras de establecer que “el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra» y que «deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal”, advierte que, “de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo”. Luego el incumplimiento de la forma escrita en el contrato la única consecuencia que se produce, aparte de las de tipo administrativo sancionador, es la de establecer una presunción sobre su duración, sin afectar a ningún otro elemento del contrato».

3. OBJETO Y CAUSA DEL CONTRATO

El RD 1435/1985 no hace más mención al objeto del contrato que la referida a la necesidad de que sea contenido mínimo de este. Por tanto, para estudiar este elemento habrá que atender a la teoría general de la contratación y de los contratos de trabajo. El objeto del contrato es uno de sus elementos esenciales, y de acuerdo con la doctrina el objeto de los contratos de trabajo «viene constituido por la prestación de servicios voluntaria y retribuida por cuenta ajena, en régimen de dependencia»⁴⁰. Por tanto el objeto del contrato de los artistas, lo constituirá la prestación artística que desempeñan en un espectáculo público y que cumple los presupuestos sustantivos que he comentado previamente.

El Código Civil establece una serie de condiciones que tendrá que cumplir el objeto de los contratos:

- El objeto tiene que ser lícito, es decir no puede ser contrario a ley o buenas costumbres⁴¹.
- El objeto tiene ser posible⁴².
- El objeto tiene que estar determinado o ser determinable⁴³.

Respecto a la causa del contrato, es concebida como la función económico-social del contrato, el origen de este y el fin que lleva a las partes a celebrarlo⁴⁴. La ausencia de causa o la falsedad en la causa serán motivo de nulidad del contrato⁴⁵.

Ni en el objeto ni en la causa del contrato pueden encontrarse especialidades respecto a las relaciones laborales comunes, por lo que no cabe una mayor incidencia de estos en el presente trabajo.

⁴⁰ ÁLVAREZ ALCOLEA, M. (coord.), et al., *Derecho individual y colectivo del trabajo*, 7ª edic. Kronos, Zaragoza, 2017, p. 82.

⁴¹ Art. 1271 apartado tercero CC.

⁴² Art. 1272 CC.

⁴³ Art. 1273 CC.

⁴⁴ ÁLVAREZ ALCOLEA, M. (coord.), et al., *Derecho individual y colectivo del trabajo*, 7ª edic. Kronos, Zaragoza, 2017, p. 83.

⁴⁵ Arts. 1275 y 1276 CC.

4. RÉGIMEN DE COLOCACIÓN

La colocación de los artistas presenta una particularidad frente a la mayoría de las relaciones laborales, la colocación a través de un representante artístico o mánager, si bien es cierto que en algunas otras relaciones especiales, como la de los deportistas profesionales, también puede estar presente esta figura.

La figura de mánager puede ser definida como la «persona que se ocupa de los intereses de un deportista o de un artista profesional, organizando sus actuaciones, gestionando sus contratos y asuntos laborales, etc., en especial si se dedica a ello profesionalmente»⁴⁶. Es decir, será el mánager el que negocie los contratos laborales entre el artista y el empresario, a cambio de un porcentaje de la retribución que vaya a percibir el artista. Generalmente la comisión del mánager será de un 20%, no obstante dependerá de lo pactado entre el representante y el artista, y de las obligaciones que haya contraído el mánager según dicho pacto.

La naturaleza del contrato entre el representante y el artista ha sido muy discutida por la doctrina y la jurisprudencia. Sin entrar a discutir cuál es la naturaleza civil de este contrato, puesto que no hay consenso entre los propios doctos en este tema, sí que es importante determinar si entre el representante y el artista puede existir un contrato de naturaleza laboral ordinaria.

Como regla general, la jurisprudencia ha considerado que el contrato entre representantes y artistas no es un contrato de naturaleza laboral, y que por tanto la jurisdicción social carece de competencia para resolver los conflictos que de ellos puedan surgir. El argumento del Tribunal Supremo es que bajo ninguna consideración la actividad de promoción o de mediación puede constituir el objeto de un contrato de trabajo debido a la falta de cumplimiento de los presupuestos sustanciales de estos⁴⁷.

⁴⁶ Definición de mánager de la RAE.

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 2 de abril de 1980 (RJ: 1980\1584). En esta se alude a la difícil clasificación del contrato de representación «es sutil y dificultosa en los casos concretos, aunque se explique en la teoría, la distinción entre los contratos de mandato, arrendamiento de servicio, mediación, corretaje» pero mantiene clara su posición de que no es un contrato de trabajo «pero como resulta necesario con frecuencia el verificarlo, es conveniente tener presente para esa finalidad, que “la actividad de[...] promoción o de mediación no constituyen el objeto propio del contrato de trabajo”, y ello es debido “a la falta de dependencia de su realización, de la parte que la presta; y aún más, a menudo, por la falta de obligación de prestarla, pues el mediador se limita a tener derecho a cobrar la comisión cuando realiza su actividad, pero no incurre en responsabilidad contractual si no actúa” ».

Sin embargo, la doctrina ha precisado la posibilidad que la relación entre el representante y el artista sea laboral, cuando esta cumpla dos condiciones «el representante corre con el riesgo y ventura del negocio; y si el representante actúa bajo la dependencia y dirección del artista»⁴⁸.

5. SISTEMA DE INGRESO

El sistema de ingreso hace referencia al conjunta de pruebas y audiciones que puede establecer un empresario para la contratación del artista. La forma más habitual de ingreso a una actividad artística es a través de un *casting*. Es importante no confundir el sistema de ingreso con el período de prueba al que puede someterse a un artista, y que explicaré más adelante.

Respecto al sistema de ingreso, el RD 1435/1985 no hace mención, tampoco el Estatuto de los Trabajadores, lo más habitual es remitirse a lo acordado por Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido por el art. 12.2 RD 1435/1985.

6. CONTRATO EN GRUPO

A pesar de que la contratación en grupo es un fenómeno muy frecuente en la relación laboral de artistas de espectáculos públicos (orquestas, bandas y grupos musicales, compañías de bailarines, actuaciones circenses, espectáculos taurinos *etc.*) el RD 1435/1985 no recoge una regulación expresa y diferenciada de esta, sino que a través del art. 5.2 remite directamente al Estatuto de los Trabajadores.

Esta figura aparece regulada en el art. 10.2 ET. Es esencial diferenciar entre el empresario que da trabajo común a varios artistas, del empresario que contrata a un grupo de artistas. El primer supuesto sería, por ejemplo, el de un empresario que contrata individualmente a un cantante y un pianista para realizar una actuación en su local, en este caso el empresario mantiene respecto cada uno de ellos sus derechos y deberes (art. 10.1 ET). En el segundo supuesto, sin embargo, un empresario contrata a un dúo musical compuesto por un cantante y un pianista, mediando un contrato con el dúo, no con cada trabajador de manera independiente, y en este caso el empresario no tendrá frente a cada trabajador los derechos y deberes sino frente al grupo.

⁴⁸ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 167.

El art.10.2 ET también prevé que el grupo deberá designar un jefe, que será el que represente a los integrantes ante el empresario.

El grupo en ningún caso actuará como empresario respecto de los artistas miembros, ni cabrá una demanda de uno de ellos contra el grupo por despido, el TS deja muy claro que se trata de «un “grupo” de trabajadores contratado como tal por un empresario en cuyo caso entre los miembros del grupo podrán existir discrepancias y deducirse reclamaciones, para cuya resolución será competente la jurisdicción social»⁴⁹. Respecto a los miembros del grupo, el empresario tendrá derecho a la rescisión del contrato si son sustituidos sin su consentimiento, puesto que en el caso de una prestación artística, la contratación va indudablemente unida a las aptitudes y cualidades artísticas de sus miembros, aunque conformen un grupo⁵⁰. Esto supone una gran diferencia con prestaciones laborales comunes, en las que se permite la sustituibilidad de sus miembros. Por ejemplo en el caso de contratar una compañía de obreros, un obrero puede ser sustituido con más facilidad por otro, que el cantante de un grupo musical, ya que en este caso la contratación no va ligada a las cualidades particulares de ese obrero o lo reconocido que sea por el público.

VI. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La duración de los contratos en la relación laboral de los artistas aparece regulada en el art. 5 RD 1435/1985, en el que se establece que podrá ser determinada o indefinida. De acuerdo con el Tribunal Supremo, este artículo constituye otra de las especialidades más significativas respecto a las relaciones laborales comunes, puesto que pone la contratación temporal al mismo nivel que la indefinida, frente a la preferencia que el ET, a través del art.15.1, había mostrado hacia los contratos indefinidos. La causa de esta especialidad se debe a la propia naturaleza de la prestación que constituye el objeto del contrato, que no solo depende de los artistas sino de la recepción del público⁵¹.

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 25 de octubre de 1988, (RJ: 1988\8148).

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 12 de diciembre de 1978, (RJ: 1979\142).

⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 23 de febrero de 1991, (RJ: 1991\866), «el art. 5 del Real Decreto invocado rompe la tradicional preferencia de nuestro ordenamiento en favor del contrato indefinido plasmado en el art. 15,1 del Estatuto de los Trabajadores y admite para la relación especial que regula en términos de igualdad tanto la estipulación por tiempo indefinido como la duración temporal del contrato [...].La razón de esta temporalidad, que no requiere motivación de la causa que la determina, responde a la particular naturaleza de la actividad artística, que exige no sólo la necesaria

Como consecuencia de esta especialidad, la duración del contrato de los artistas está regulada de forma muy amplia y permite varias modalidades, respecto de las cuales vamos a profundizar a continuación.

1. CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA

Una de las opciones que prevé el art. 5 RD 1435/1985 es la de los contratos de duración indefinida. El contrato de duración indefinida es aquel que se entiende realizado sin un límite temporal.

El RD 1435/1985 no regula ningún aspecto más relativo a la contratación fija, por tanto, en virtud del art. 12.1 se aplicarán de forma supletoria las disposiciones del ET. La única diferencia que va a presentar respecto a la relación laboral común es que, como he comentado previamente, los contrato de duración indefinida ya no son los contratos comunes en la relación laboral, lugar que ocuparán los contratos temporales, pasando a tener un carácter poco habitual⁵².

2. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

La contratación por una duración temporal o determinada va a ser la regla general aplicable a esta relación laboral especial, desplazando así el art. 15 ET, ya que el propio RD 1435/1985 le otorga una gran amplitud a este tipo de contrato, excluyendo la necesidad de justificar la causa de la temporalidad⁵³. La justificación de esta decisión del legislador se debe principalmente a la naturaleza de la relación laboral, como ya hemos visto, existirá relación laboral con el simple hecho de que un empresario contrate a un artista para actuar en su local una noche, que un promotor contrate a una grupo de actores de teatro para representar la obra durante un mes, o a un ballet para que actúe durante una gala, por lo que carecería de sentido que los contratos indefinidos tuviesen un lugar preferente frente a los temporales.

El art. 5 RD 1435/1985 recoge varias modalidades de contratación por tiempo determinado «para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o

aptitud del trabajador para desarrollarla en cada momento, sino la aceptación del público ante la que se realiza, que obviamente puede variar.»

⁵² RUBIO DE MEDINA, M.D., IDÍGORAS HURTADO, C., *La relación especial de los artistas de espectáculos público*, Bosch, Barcelona, 2008, p.15.

⁵³ Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social), 24 de julio de 1996, (RJ: 996\6416).

por el tiempo que una obra permanezca en cartel». Este es el elemento esencial de la duración de los contrato en la relación laboral de los artistas de espectáculos públicos.

En primer lugar se da la posibilidad de que la duración del contrato esté limitada a una o varias actuaciones, es decir que esté ligada al **bolo**. Esta es la modalidad más extrema de duración determinada prevista por el RD 1435/1985, así como una de las más habituales para algunos artistas, como los que forman parte de orquestas, bandas, bailarines, *etc.* En este tipo de contratación, la relación entre el empresario y el artista se produce únicamente con respecto a una actuación concreta, el bolo contratado, o varias, en caso de que se contrate más de una actuación. El origen de esta especialidad se debe a las condiciones únicas y particulares de la prestación artística, que llevan al artista a ejercer su profesión cada día en un lugar geográfico diferente, siendo contratado en cada uno de ellos por distintos empresarios locales. El contrato por una o varias actuaciones no se limita únicamente a los artistas que realizan actuaciones en directo, aunque son los más habituales, sino que puede hacerse extensivo a actores que participen en producciones audiovisuales como series o películas, puesto que sus distintos convenios laborales prevén la contratación para una única sesión de grabación cuando se trate de un actor contratado para realizar un cameo, papel puntual o figuración⁵⁴. En definitiva, la idea principal de este tipo de contratación es que no irá unida a un periodo temporal sino a la realización de la concreta actividad artística, el llamado bolo, sin perjuicio de que dicho bolo tenga una duración determinada y previamente acordada.

Otra modalidad prevista por el art. 5 es la duración por un tiempo determinado, estableciendo de esa forma que transcurrido el tiempo acordado se extinguirá automáticamente el contrato. Esta modalidad es muy habitual en los contratos firmados por los artistas con sus discográficas⁵⁵ (también considerados dentro de la relación laboral especial puesto que estos incluyen la grabación y posterior difusión ante el público de su actividad artística, art. 1.3 RD 1435/1985). En este tipo de contratos es bastante frecuente acordar que el tiempo determinado sea prorrogable por nuevos periodos de igual o menor duración.

⁵⁴ Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas, art. 9.a.

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 26 de febrero de 1988 (RJ: 1988\958), en la que el artista, el grupo Mocedades, firma un contrato con su discográfica por tiempo determinado, estableciendo la posibilidad de posteriores prórrogas.

Respecto a los contratos cuya duración se establece por temporada, son aquellos cuya extensión depende del tiempo que dure la temporada de la actividad artística en cuestión. Son muy frecuentes en las obras teatrales y musicales, así como en las cuadrillas taurinas. Finalizada la temporada se extinguirá el contrato⁵⁶.

Por último, los contratos cuya duración se limita al tiempo que la obra permanece en cartel. En esta ocasión es importante delimitar el significado del concepto de permanencia de la obra en cartel. Para ello la profesora Iciar Alzaga Ruiz, alude a la necesidad de concretar dos ámbitos, el material y el temporal. En relación al primero, la obra debe entenderse como un elemento con autonomía propia dentro de la actividad del empresario o empresa que la produce. Respecto del ámbito temporal, se tratará de una obra con una duración incierta⁵⁷. Estos contratos serán frecuente en la realización de programas y series de televisión cuya duración esta sujeta a la evolución de las audiencias, obras de teatro, que dependerán de la afluencia de público, *etc.*

En los contratos temporales cobra gran importancia lo regulado por los Convenios Colectivos para cada profesión artística. En muchos de ellos se delimitan conceptos relativos a los tipos de contratación, y a cuando procede cada una de estas modalidades. Algunas manifestaciones de la negociación colectiva destacadas en la regulación de estos términos son el Convenio Nacional de Doblaje de 1994 o el Acuerdo Marco Nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas de 1998. No obstante, habrá diferencias para cada rama de la actividad artística, y entre los Convenios de los artistas de las diferentes Comunidades Autónomas.

Considero importante destacar, que a diferencia de lo previsto para la relación laboral común, en la que un contrato temporal que se renueva de forma sucesiva en fraude de ley se convierte en indefinido, aquí no tendrá esos efectos, puesto que para el RD 1435/1985 esta renovación sucesiva se considera adecuada dentro de la lógica marcada por la especialidad de la prestación artística⁵⁸. El propio art. 5.1 RD 1435/1985 permite que en los contratos temporales se celebren todas las prórrogas que

⁵⁶ Un ejemplo lo vamos a encontrar en la Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 14 de enero de 1985 (RJ: 1985\43), respecto a la extinción del contrato de bailarines de Ballet una vez finalizada la temporada, que demandaron al empresario pero cuya demanda fue desestimada.

⁵⁷ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 198.

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 14 de abril de 1989 (RJ: 1989\9895).

se consideren pertinentes, siempre que no se incurra en fraude de ley. Sin embargo, si habrá supuestos en los que un contrato temporal fraudulento podrá convertirse en un contrato indefinido, es el caso de los contratos temporales firmados entre empresario y artista después de haberse extinguido un contrato indefinido entre ellos.

Además, cabe recordar, que como apuntaba al hablar de la forma del contrato, la inexistencia de un contrato escrito o el incumplimiento del registro del mismo en el SEPE tendrán como única consecuencia la consideración del contrato como indefinido.

3. TRABAJADORES FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO

En el art. 5.2 RD 1435/1985 se alude a la existencia de trabajadores de carácter discontinuo en la relación laboral artística pero no los regula, sino que remite al ET.

El art. 16.1 ET regula esta figura de forma genérica, estableciendo que serán aquellos cuyo trabajo, teniendo carácter fijo-discontinuo, no se repita en las mismas fechas ciertas.

El Tribunal Supremo va a precisar este concepto en el ámbito de la relación laboral especial que nos ocupa, de forma que los trabajadores fijos-discontinuos «se tratan de trabajadores contratados por temporada pero para “trabajos que se repiten de forma cíclica en su identidad” y en concreto cuando se trata de artistas “contratados para una actividad artística reiterada y no cambiante” mientras que no tendrían esta condición los artistas contratados para actividades que no se repiten en su misma identidad en cada temporada»⁵⁹. En consecuencia cuando no se reúnan algunas de estas condiciones nos encontraremos ante un contrato de tiempo determinado por una temporada, de hecho como explica el Tribunal Supremo la intención del legislador es conformar los contratos fijos-discontinuos como una excepción en el marco de la actividad de los artistas y siempre referidos a puestos de trabajo que forman parte de la actividad habitual de la empresa, de ahí, la importancia de la reiteración de las manifestaciones artísticas en las sucesivas temporadas⁶⁰.

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 29 de diciembre de 2005 (RJ: 2006\1417) y Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 17 de mayo de 2005 (RJ: 2005\6414).

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 14 de julio de 2004 (RJ: 2004\5362).

En relación con el carácter fijo-discontinuo de muchas profesiones artísticas resulta relevante señalar, que el art. 7.3 RD 1435/1985 prevé la posibilidad de que el artista, fuera de la jornada de trabajo, se encuentre disponible para el empresario, es decir la llamada disponibilidad para giras. Así, el art. 16.2 ET establece supletoriamente que los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por los empresarios en el orden y forma que establezcan sus respectivos Convenios Colectivos. En caso de no ser llamados para la gira podrán reclamar ante la jurisdicción social la correspondiente indemnización por despido, siempre que el motivo no sea una legítima restructuración del espectáculo para mejorar los resultados empresariales del mismo⁶¹. Este tiempo de disponibilidad del artista también deberá ser remunerado por el empresario, remitiendo el art. 7.3 RD 1435/1985 a la negociación colectiva para fijar la cantidad.

4. PERIODO DE PRUEBA

El art. 4 RD 1435/1985 recoge la posibilidad de que el empresario y el artista pacten un periodo de prueba, mediante el cual el artista pueda comprobar si la naturaleza del trabajo es la ofertada y las condiciones de este se adaptan a lo que él busca, al mismo tiempo que el empresario se cerciora de que el artista reúne las aptitudes que la prestación requiere.

De acuerdo con el RD 1435/1985 junto con el periodo de prueba tendrá que haberse acordado la duración del contrato, puesto que el art. 4 establece que la duración del periodo de prueba dependerá de la extensión del contrato. Será necesaria la existencia de un contrato de al menos 10 días para que pueda haber periodo de prueba, y este no podrá superar los cinco días si el contrato es de menos de 2 meses, diez días si es inferior a 6 meses y quince días en el resto de los casos. Esto supone una importante diferencia con el periodo de prueba de la relación laboral común, en el que en los contratos de menos de 6 meses puede extenderse hasta un mes, incluso ampliable por convenio (art. 14.1 segundo párrafo ET).

Así mismo, el RD 1435/1985 exige que para la validez del periodo de prueba este tiene que consignarse por escrito.

Respecto al resto de aspectos del periodo de prueba simplemente se remite al ET. Por lo que atendiendo al art. 14.3 ET el desistimiento tanto del empresario como del

⁶¹ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 17 de mayo de 2005, (RJ: 2005\6414).

artista se podrá producir en cualquier momento durante el periodo de prueba, pero finalizado este, sino se ha producido tal desistimiento se entenderá que el contrato produce plenos efectos, y en el tiempo pactado se incluirán los días de prueba.

VII. CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN

Este apartado es el más amplio de todo el trabajo, puesto que en él se van a tratar todos los aspectos que integran el contenido de cualquier prestación laboral, particularizando aquellos que en la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos difieren de la común. Este epígrafe abarca, por tanto, los derechos y deberes de las partes, la ordenación del tiempo de trabajo y la retribución.

1. DERECHOS

Los derechos del artista se regulan en el art.6 RD 1435/1985. En términos generales los artistas tendrán los mismos derechos que cualquier otro trabajador, por ello, para tratar acertadamente este tema, mencionaré todos los derechos de los que es poseedor el artista profundizando únicamente en aquellos que puedan suponer una especialidad.

1.1 Derechos básicos

Los artistas, al igual que el resto de los trabajadores, serán titulares de los derechos básicos que el art. 4 ET les otorga. El art. 4.1 ET establece como derechos básicos de los trabajadores: libertad de elección de la profesión, libertad de sindicación, derecho a la negociación colectiva y a adoptar medidas de conflicto colectivo, derecho de huelga, reunión y de información, consulta y participación en la empresa. Por su parte, el art. 4.2 reconoce otra serie de derechos a los trabajadores:

- Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo. En la regulación de este derecho, además de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, tendrá mucha importancia lo pactado en los convenios sectoriales de los artistas, en los que se regularán los planes de formación y sistemas de ascenso.

- Derecho a no ser discriminados por razón de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, raza o etnia, religión, convicciones o ideales políticos, discapacidad, *etc.*
- Derecho a la integridad física y a que el empresario cumpla con su deber de garantizar una adecuada política de prevención de riesgos laborales. En cuanto a la prevención de riesgos laborales, cada profesión tiene sus especialidades en función de los riesgos objetivos que en ella se den, por tanto también tendrá mucha relevancia las medidas de prevención de riesgos que se hayan podido acordar en los Convenios Colectivos, por ejemplo el uso de doble especialistas en la grabación de escenas que puedan suponer un riesgo para el actor⁶².
- Derecho al respeto de su intimidad y dignidad.
- Derecho a percibir la retribución pactada por la realización de su trabajo. Una particularidad de esta relación laboral es que también deberán ser retribuidos los ensayos y actividades preparatorias, al ser incluidos en la jornada de trabajo de los artistas, tal y como explicaré posteriormente, en el epígrafe dedicado a la ordenación del tiempo.
- Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

1.2 Derechos de la sección II del capítulo I del Título I del ET

El art. 6.1 RD 1435/1985 establece que en la relación laboral de los artistas de espectáculos públicos, serán de aplicación los derechos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del título primero del ET.

En la sección segunda se desarrollan algunos derechos ya reconocidos por el art. 4.2 ET y mencionados en el apartado anterior como el derecho a la no discriminación del trabajador (art. 17 ET) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (art.19 ET). Además se regulan dos derechos adicionales, la inviolabilidad de la persona del trabajador (art.18 ET) y el derecho a la intimidad en el entorno digital y a la desconexión (art. 20 bis ET).

⁶² Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas., art. 19.1 «en caso de que en alguna de las escenas en que intervenga un actor se den circunstancias objetivas que puedan suponer un riesgo para su integridad física, tendrá derecho a solicitar y obtener la intervención de un doble especialista».

1.3 Derecho a la ocupación efectiva

El derecho a la ocupación efectiva merece mención a parte del resto de derechos de los artistas, puesto que es el único al que hace mención expresa el RD 1435/1985, en su art. 6.3, «tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística».

A pesar de que el art. 6.3 solo haga mención de ensayos y actividades preparatorias, este derecho debe hacerse extensivo a toda la actividad artística, más concretamente a la ejecución de la actividad para que la que se ha sido contratado y que tiene lugar frente al público⁶³, ya que no podemos olvidar que este es un presupuesto sustantivo específico de la relación laboral. El motivo por el que el legislador ha hecho tanto énfasis en este derecho respecto de los artistas es la especial trascendencia que tiene para ellos el poder realizar su trabajo para lograr el reconocimiento del público, que es en base lo que permite su desarrollo profesional.

La jurisprudencia ha considerado que el incumplimiento de este derecho, que se configura como un deber para los empresarios, supone para los trabajadores «un menoscabo de su dignidad»⁶⁴. En el supuesto de que el artista no pueda acceder a la realización de la prestación, el art. 30 ET establece que tendrá derecho a percibir su salario completo y que el empresario no podrá exigirle una compensación. Así mismo el art. 10.4 RD 1435/1985 prevé esta situación como causa de extinción del contrato.

1.4. Otros derechos

De forma complementaria a los derechos ya expuestos, cabe mencionar otros derechos de naturaleza específica en la relación laboral de artistas de espectáculos públicos.

Estos derechos no están regulados por el RD 1435/1985 ni por el ET, sino que habrá que acudir a los Convenios Colectivos y a los contratos entre artistas y empresarios, en los que de forma habitual se configurarán derechos y deberes en torno a la acreditación de los artistas, la provisión de vestuario, *etc.*

⁶³ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 228.

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 22 de septiembre de 1988, (RJ: 1988\7100).

2. DEBERES

Los deberes de los artistas se regulan de forma paralela a los derechos en el art. 6 RD 1435/1985, por tanto la sistemática que se va a seguir para su análisis será la misma, mencionando de forma más general aquellos que son comunes para todas las relaciones laborales, y profundizando en aquellos que suponen una particularidad.

2.1 Deberes básicos y deberes de la sección II del capítulo I del título I ET

Los deberes básicos de los trabajadores se recogen en el art. 5 ET. Entre estos deberes básicos se encuentran algunos que el RD 1435/1985 regula de forma específica, respecto de los cuáles se profundizará posteriormente. Además de estos, también se establece el deber de observar las medidas de prevención laboral y de contribuir a la mejora de la productividad, así como cualquier otro deber que se desprenda del contrato.

De acuerdo con el art. 6.1 RD 1435/1985 serán aplicables en la relación laboral los deberes regulados por la sección segunda del capítulo primero del título I del Estatuto de los Trabajadores. En esta encontramos el deber de someterse a la dirección y control del empresario (art. 20 ET) y el deber de no concurrencia con la empresa (art. 21 ET).

2.2 Deber de realizar la actividad artística para la que se le contrató

Se trata del primero de los tres deberes que configura el art. 6.2 RD 1435/1985. El artista deberá cumplir con la realización de la actividad artística para la que se comprometió, así como, con las actividades complementarias que se desprendan de ella, ensayos, pruebas de sonido o de vestuario, actos promocionales...

Este deber tendrá que cumplirse en las horas señaladas por el contrato, es decir, se exige al artistas la asistencia a su trabajo a las horas acordadas y con puntualidad. Los efectos del incumplimiento de este deber se observarán en el siguiente epígrafe, en las causas de extinción del contrato.

2.3 El deber de diligencia

El art. 6.2 RD 1435/1985 obliga al artista a que el cumplimiento de la prestación laboral acordada se haga con la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas.

El concepto de diligencia debe ser entendido desde una perspectiva propia de la relación laboral especial, puesto que esta tiene que ser de acuerdo con las aptitudes del artista. Por tanto se configura como un concepto subjetivo, en el que es muy difícil aplicar los criterios habituales de medición de la diligencia⁶⁵.

El motivo de que el legislador haya optado por dotar la diligencia de los artistas de una mayor subjetividad que la del común de los trabajadores se debe a que en estos casos la aceptación del espectáculo por parte del público, y su mayor o menor afluencia no depende únicamente del buen hacer del artista, sino de un conjunto de factores mucho más amplios⁶⁶.

2.4 El deber de obediencia a las instrucciones del empresario

Por último, el art. 6.2 RD 1435/1985 establece el deber del artista de seguir las instrucciones del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales. Este deber también se recoge en los arts. 5.c) y 20 ET, sin embargo, en relación con los artistas presentará algunas particularidades.

En primer lugar, habrá que tener en cuenta el llamado «derecho sobre la persona»⁶⁷, que alude a la capacidad del empresario para dar instrucciones al artista sobre aspectos personales, como su físico, manifestación de ideas políticas, *etc.* Es habitual que a un artista se le exijan unas horas de entrenamiento diarias, una dieta o mantener una imagen pública adecuada. Esto supone una intromisión en la esfera personal del artista, y por tanto, para que sea válido será necesario que haya sido pactado por el artista y el empresario, o que se regule en convenios colectivos. En ningún caso el empresario podrá manifestar una conducta abusiva que interfiera con los derechos del artista, por ejemplo, si así lo han pactado, será admisible que un empresario exija a un actor unas determinadas horas semanales de entrenamiento para adquirir la forma física que exige el personaje, pero en ningún caso que le ordene realizarse una operación de cirugía estética, ya que atentaría contra la dignidad e

⁶⁵ ÁLVAREZ ALCOLEA, M. (coord.), et al., *Derecho individual y colectivo del trabajo*, 7ª edic. Kronos, Zaragoza, 2017, p. 121, los medios habituales para la determinación de la diligencia serán «criterios de organización científica del trabajo, a través de la exigencia de un resultado cuantificable, comparando la diligencia del propio trabajador con la de otros compañeros».

⁶⁶ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 221.

⁶⁷ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores», RPS, núm. 139, 1983, p. 242.

integridad física del artista, o tener una infra alimentación, que sería contraria al deber del empresario de garantizar la salud de su trabajador.

En segundo lugar, no podemos olvidar que esta relación laboral, la prestación de los trabajadores, consiste en una manifestación artística, y por tanto, aun respetando las instrucciones del empresario, al artista debe garantizársele cierta autonomía a la hora de ejecutarla.

3. PACTO DE PLENA DEDICACIÓN

El art. 6.4 RD 1435/1985 regula la figura del pacto de plena dedicación. Este pacto tiene como finalidad la dedicación exclusiva del artista a la prestación para la que ha sido contratado por el empresario, a cambio de una compensación económica, tal y como indica el RD 1435/1985. Dicha compensación podrá tener naturaleza expresa o entenderse englobada en la retribución acordada.

Como su nombre indica, esta disposición tendrá que ser pactada por las dos partes de forma expresa, no cabe su presunción, y para su validez será necesario que sea incluido en el contrato. La doctrina ha considerado que este pacto se diferencia de los deberes de un trabajador de una relación laboral común, en que al artista se le niega la realización de cualquier actividad que difiera de la prestación laboral, no únicamente aquellas que pudiesen concurrir de forma desleal con la empresa⁶⁸. Un ejemplo sería a un actor contratado por una productora al que el pacto de plena dedicación no solo le prohibiría participar en otras series, que pueden ser competencia para aquella para la que está contratado (deber de no concurrencia, arts. 5.d y 21 ET, aplicables a todos los trabajadores), sino también protagonizar una campaña publicitaria o sacar un disco, de ahí que se prevea la necesidad de una compensación económica, que cubra los ingresos que podría obtener el artista a través de otras vías.

Respecto a la finalización anticipada del acuerdo, es decir de manera anterior a la extinción del contrato, pueden darse tres situaciones, por mutuo acuerdo, incumplimiento del empresario e incumplimiento del artista.

En primer lugar, el pacto de plena dedicación del artista no deja de ser una cláusula contractual entre las dos partes de la relación laboral, artista y empresario, por

⁶⁸ RUBIO DE MEDINA, M.D., IDÍGORAS HURTADO, C., *La relación especial de los artistas de espectáculos público*, Bosch, Barcelona, 2008, p.16.

tanto aunque ni el RD 1435/1985 ni el ET dispongan expresamente de este asunto, será aplicable la normativa civil relativa a los contratos y sus cláusulas. Así el art. 1255 CC permite a las partes el libre establecimiento de cláusulas, condiciones o pactos, por lo que debe entenderse que de mutuo acuerdo podrán revocar cualquiera de sus cláusulas.

Respecto al incumplimiento del pacto por parte del empresario, hay posiciones doctrinales contrarias, la profesora Icíar Alzaga Ruiz defiende, frente aquellos que sostienen que el empresario es libre para rescindir la cláusula, que la ruptura unilateral del pacto por el empresario debe ir siempre ligada al pago de la compensación que se hubiese acordado, como consecuencia de los posibles perjuicios económicos que hubiese podido causar al artista⁶⁹.

Por último, el incumplimiento del pacto por el artista. Esta situación no genera tantas controversias, puesto que es regulada expresamente por el art. 6.4 RD 1435/1985, de acuerdo con el cual el empresario tendrá derecho a una indemnización, que será fijada por el órgano judicial competente. Para determinar la cuantía deberá tener en cuenta varias circunstancias, como es el caso de la duración del contrato, del dinero que ha percibido el artista por la prestación alternativa o el perjuicio que ha causado al empresario, además el art. 6.4 RD 14235/1985 remitiéndose al art. 1154 CC establece que el órgano judicial podrá atenuar la indemnización si el cumplimiento del pacto ha sido parcial. Esto supone una diferencia significativa entre el pacto de plena dedicación y el deber de no concurrencia, en el que sí que cabe la revocación unilateral de la cláusula por parte de la artista (art. 21.3 ET).

4. RETRIBUCIÓN

La retribución puede definirse como «cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio»⁷⁰ e incluirá todas las percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial, que recibirá el artista por la realización de la prestación artística.

La retribución se regula en el art. 7 RD 1435/1985, en el que se establece, en su apartado primero, que será la acordada por el artista y el empresario en el contrato, o la establecida por los convenios colectivos sectoriales, siempre respetando el SMI.

⁶⁹ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 239.

⁷⁰ Definición de retribución del diccionario de la RAE, segunda acepción.

En este apartado referido a la retribución se explicarán tanto los salarios y elementos que los conforman, como las posibles retribuciones extrasalariales que podrán pactarse.

4.1. Salario

Para estudiar el salario de los artistas es pertinente plantearse de forma previa qué debe entenderse por salario. El ET nos aporta una definición legal de este concepto, de forma que el art. 26.1 establece, que el salario será «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo».

Además el apartado segundo de este artículo hace una mención directa a las relaciones laborales especiales del art. 2 ET (incluida la de los artistas) para limitar el salario en especie a un 30%. Esta alusión del ET se debe a que las percepciones salariales en especie tienen una especial relevancia en algunas relaciones especiales. Respecto a la que nos ocupa es habitual que el empresario se encargue del alojamiento del artista, y en ocasiones se incluyen en el salario, de forma que se establece este límite para proteger al artista.

En esta relación laboral hay tres elementos en los que es importante determinar si pueden considerarse salario o no, es el caso de los royalties, los derechos de imagen y los derechos de propiedad intelectual. Parte de la doctrina se posiciona a favor de que se incluyan mientras que otros expertos consideran que no es adecuado, las profesoras María Dolores Rubio de Medina y Concepción Idígoras Hurtado se muestran favorables a la consideración de estos como salario, manteniendo una posición consistente con la Tesorería General de Estado que así los considera a efectos de su tributación⁷¹. Además, cabe considerar que ninguno de estos elementos se encuentra expresamente excluido por el art. 26.2 ET, por lo que de acuerdo con el art. 7.2 RD 1435/1985 podría

⁷¹ RUBIO DE MEDINA, M.D., IDÍGORAS HURTADO, C., *La relación especial de los artistas de espectáculos público*, Bosch, Barcelona, 2008, p.17.

entenderse que si son elementos integrante del salario. La jurisprudencia también se ha mostrado favorable a su inclusión⁷².

En cuanto a la composición del salario, estará integrado por el salario base, que es el salario por unidad de tiempo y obra y los complementos salariales.

En relación con los complementos salariales, el RD 1435/1985 no aporta ningún dato que pueda ayudar a determinar su naturaleza, por ello, de forma supletoria acudiremos al ET, que en el apartado tercero del art. 26 los clasifica en complementos con origen en las condiciones personales del trabajador, complementos basados en el trabajo realizado y aquellos que se entregan en función del resultado de la empresa.

Como complementos personales cabría destacar el complemento de antigüedad, complementos por prestigio, por haber ganado algún premio importante, *etc.*

Respecto del segundo tipo de complemento, en función del trabajo realizado, un claro ejemplo sería el complemento de actores teatrales por salir de gira (es decir tienen un salario base al que habría que sumar el complemento en función de las actuaciones que realizarán fuera de la ciudad de origen de la obra) o el complemento por peligrosidad de los actores especialistas, de acróbatas, equilibristas...

Por último, como ejemplo de complementos en función del resultado de la empresa, en la profesión de artista los más llamativos son, complementos por lograr agotar las entradas en la taquilla para cantantes o actores de teatro, complementos por puntos extra de audiencia en televisión, por conseguir la venta de determinadas unidades de discos o por lograr determinados números de *streaming* en plataformas digitales tales como *Spotify* o *Apple Music*.

En la determinación, tanto de los salarios base, como de los complementos salariales tendrán un papel muy importante los convenios colectivos y acuerdos marcos, que habitualmente servirán de referencia para la negociación entre empresarios y artistas.

El resto de los componentes del salario, como pueden ser la pagas extraordinarias, serán comunes con las relaciones laborales no especiales y por tanto se regularán por lo dispuesto por el ET.

⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (sala de lo social), de 19 de octubre de 1999 (AS: 1999\3573) en la que se considera adecuado incluir en el salario el 5% que se paga en forma de derechos de propiedad intelectual.

4.2 Percepciones extrasalariales

Como percepciones extrasalariales se entenderán aquellas que están excluidas del salario, en virtud del art. 26.2 ET.

Entre estas nos vamos a encontrar con las indemnizaciones o suplidos por gastos, dentro de los cuales puede incluirse dietas de viaje o la adquisición de prendas de trabajo, y otro tipo de remuneraciones que tienen su origen en la propiedad intelectual del artista. Como se ha visto previamente los derechos de propiedad intelectual, imagen o royalties se incluyen en el salario, sin embargo el desarrollo de las TIC ha tenido como consecuencia el nacimiento de nuevos conceptos retributivos que podrán ser considerados de naturaleza extrasalarial. Así la doctrina laboralista se refiere a «a) la remuneración por copia privada; b) la remuneración por comunicación pública de actuaciones fijadas en un fonograma o grabación audiovisual y c) [...] el “complemento salarial por retransmisión de las actuaciones de los artistas intérpretes o ejecutantes»⁷³.

5. TIEMPO DE TRABAJO

Este epígrafe se va a dedicar al estudio tanto del tiempo de trabajo, la jornada laboral regulada en el art. 8 RD 1435/1985, como el tiempo dedicado al descanso, que aparece recogido en el art. 9 RD 1435/1985.

5.1 La jornada

La jornada de trabajo de los artistas de espectáculos públicos es delimitada por el art. 8.1 RD. Con base en este artículo, la jornada estará compuesta por el tiempo dedicado a la prestación efectiva de la actividad artística ante el público, por los ensayos y por el tiempo dedicado a grabaciones destinadas a su posterior difusión. En este precepto tiene mucha importancia la inclusión de los ensayos en la jornada, así como el establecimiento de la obligatoriedad del empresario de remunerar al artista por los ensayos realizados. El objetivo de este precepto es dar al ensayo una consideración plena de actividad laboral, desmarcándose de algunas ordenanzas previas que permitían

⁷³ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 239.

que ciertos ensayos fuesen realizados de forma gratuita por el artista. Así lo reafirman los tribunales, indicando la no posibilidad de excluir los ensayos de la relación laboral⁷⁴.

El art. 8 RD 1435/1985, en su apartado segundo, remite de nuevo a la contratación entre artista y empresario y a los convenios colectivos para regular la duración y distribución de la jornada, aunque establece un límite importante, el respeto a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, por tanto debe entenderse que el máximo de esta será de 40 horas semanales, de acuerdo con el art. 34.1 ET, aunque sean distribuidas de distinta manera.

Por último, el art. 8.3 también remite a los convenios colectivos para la regulación de la jornada laboral de los artistas cuando salen de gira. Este artículo es un claro ejemplo de la intención del legislador, manifestada en la exposición de motivos del RD 1435/1985, de regular la relación laboral de manera amplia permitiendo que sean los convenios los que la concreten. El motivo es la gran cantidad de particularidades que puede presentar la jornada laboral de un artista, en cuanto a nocturnidad, giras, contratación de menores, que hacen que sean los artistas y empresarios del sector los mejores cualificados para, dentro de los límites establecidos, regularla⁷⁵.

5.2 Descansos y períodos vacacionales

Frente a la jornada de trabajo, el art. 9 RD 1435/1985 regula los periodos de descanso y de vacaciones. En este precepto se establecen tres tipos de descanso, el semanal, las fiestas del calendario laboral y los períodos vacacionales.

En cuanto al descanso semanal, el RD 1435/1985 establece que todos los artistas deberán tener un descanso a la semana de al menos 36 horas (día y medio), aunque la duración podrá ser superior si así lo pactan las partes. Debido a las especiales necesidades de esta relación laboral, el legislador permitirá un descanso semanal de 24 horas sino es posible el de 36 horas, pero fraccionando las otras 12 horas de descanso, incluso permite la acumulación de períodos hasta cuatro semanas del descanso semanal,

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sala de lo social), de 26 de septiembre, (AS: 2006\1260).

⁷⁵ Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas, en sus arts. 11 y ss. se establecen especialidades de la jornada, como por ejemplo, la flexibilidad para distribuirla a lo largo de las 24 horas del día en función del plan de rodaje.

suponiendo esto una disparidad llamativa con lo establecido por el art. 37.1 ET, que permite únicamente la acumulación hasta 14 días.

El momento en el que tendrá lugar el descanso semanal será acordado por las partes, de forma supletoria, se considerará que tendrá lugar el descanso la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo completo (art.37.1 ET), pero es muy poco habitual, sobre todo en profesiones como la de actores de teatro, de musical, miembros de grupos circenses en los que el sábado y el domingo suelen ser días de función.

Otra diferencia existente entre el RD 1435/1985 y el ET es que en el primero no se diferencia entre el descanso semanal de mayores y menores de 18 años, a pesar de que, como ya hemos comentado, en las profesiones artísticas sí pueden trabajar menores de 16 años.

Respecto a las fiestas del calendario laboral, lo único que dispone el art. 9.2 RD 1435/1985 es que, en aquellos casos que la prestación artística tenga que realizarse en día festivo, este deberá trasladarse a otro día de la semana o de un periodo mayor, si así se acuerda.

Por último, el art. 9.3 RD 1435/1985 regula las vacaciones de los artistas. Este precepto establece que los artistas deberán tener treinta días naturales de vacaciones retribuidas. Sin embargo, debido a la temporalidad habitual de los contratos entre artistas y empresarios, el precepto mencionado, matiza que la retribución de las vacaciones se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

En cuanto al pago de las vacaciones, el art. 9.3 permite que se incluya en la retribución global, diferenciándose de esta forma de lo dispuesto por el ET para las relaciones laborales comunes. El profesor Federico Durán López sostiene que para que sea posible el pago conjunto de las vacaciones y el resto de retribución tendrá que existir pacto expreso⁷⁶.

⁷⁶ DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», Diario La Ley, T.I, 1986, p. 236.

VIII. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Finalmente, el art. 10 RD 1435/1985 regula la extinción del contrato en la relación laboral especial, así como las distintas modalidades que pueden darse. Cabrá distinguir tres posibles situaciones, la extinción por el cumplimiento de la prestación o del término, la extinción por causa del empresario o por causa del artista.

1. EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO TOTAL DEL CONTRATO O TIEMPO CONVENIDO

El primer supuesto de extinción que prevé el art. 10.1 RD 1435/1985 es la extinción del contrato bien, porque se haya producido el cumplimiento total del contrato o bien, porque haya expirado el tiempo de duración acordado, incluidas las posibles prórrogas.

Es importante la distinción entre estos dos supuestos, porque podría ocurrir que entre el artista y el empresario mediase un contrato para la realización de un número de funciones en un plazo de tiempo. Por ejemplo la realización de cuarenta funciones en tres meses. Este precepto debe entenderse como, que una vez realizadas dichas funciones se habrá producido el cumplimiento total del contrato y por tanto su extinción aunque no hayan transcurrido los tres meses. En caso de que el contrato especificase únicamente la realización de funciones teatrales en tres meses, este no se extinguiría hasta la expiración de dicho periodo.

En esta modalidad de extinción de contrato, la mayor diferencia que puede apreciarse respecto al ET, es que el RD 1435/1985 no incluye la exigencia de que una vez expirado el contrato este se prorrogue de forma indefinida si no ha habido denuncia de la extinción del contrato, mediante un preaviso (art. 49.1.c ET). De acuerdo con la doctrina esto se debe a la equiparación entre los contratos indefinidos y los temporales en la relación laboral de los artistas⁷⁷.

Respecto al preaviso anteriormente mencionado, el art. 10.3 establece tres plazos para realizarlo, diez días si es un contrato superior a tres meses, quince días si es superior a seis meses y un mes si es superior al año. Estos plazos suponen una nueva diferenciación con la regulación del ET, que establece un preaviso de plazo único de

⁷⁷ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 278 y 279.

quince días (art. 53.1.c ET). Además, como ya se ha comentado la falta de preaviso no tendrá efecto alguno en la duración del contrato, pero sí obligará al abono del salario correspondiente al número de días que debería haber tenido el preaviso.

El art. 10.2 RD 1435/1985 recoge el derecho del artista a ser indemnizado por la finalización del contrato, ahora bien, solo podrá ser indemnizado por la extinción del contrato si este es temporal y con una duración superior a un año. En cuanto a la cuantía, el mencionado precepto remite a la negociación colectiva o individual. En caso de que no haya nada pactado, deberá aplicarse la previsión del art. 10.2 RD 1435/1985, pagándose al artista el salario correspondiente a 7 días por año trabajado (prorrrateándose los periodos inferiores a partir del año), frente a los 12 días por año que se establecen con carácter general en el ET. Por ejemplo si la vigencia del contrato ha sido de dieciocho meses, la indemnización que se pagaría, en caso de no haber pactado otra cosa, sería la equivalente al salario de diez días y medio.

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO CON CAUSA EN EL ARTISTA

La relación laboral podrá extinguirse como consecuencia del incumplimiento del contrato por parte del artista. Es importante distinguir si dicho incumplimiento es anterior o posterior al comienzo de la prestación artística.

En el primer supuesto, de inejecución total, en el que el incumplimiento es previo al comienzo de la prestación artística, el art. 10.4 RD 1435/1985 dispone que serán aplicables las previsiones del CC en cuanto a incumplimiento contractual. Es preciso determinar cuándo podrá considerarse inejecución total o parcial. El art. 10.4 RD 1435/1985 establece que se entenderá por total cuando no se haya comenzado a realizar la prestación pactada, así la jurisprudencia ha determinado que este precepto se refiere a la prestación artística principal, ya se de forma preparatoria (ensayos) o ante el público, pero no a meras prestaciones accesorias que no tengan carácter artístico⁷⁸.

El art. 1124 CC establece que en caso de incumplimiento de una de las partes la otra podrá optar por exigir el cumplimiento o la resolución del contrato, más la correspondiente indemnización por daños y perjuicios. Sin embargo, como bien indica

⁷⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (sala de lo social), de 23 de febrero, (AS: 2002\1357): «cierto que los actores se habían comprometido a construir por ellos mismos los aparatos que necesitaban utilizar en cada número. Esta obligación, sin embargo, tenía carácter meramente accesorio, instrumental, y en absoluto puede considerarse acto de “prestación artística” en el sentido del mencionado art. 10.4».

la profesor Icár Alzaga Ruiz las prestaciones tanto del artista como del empresario tienen naturaleza personalísima y por tanto no son exigibles de manera forzosa, la otra parte de la relación laboral en caso de incumplimiento tendrá que limitarse a pedir la resolución del contrato y el resarcimiento e indemnización⁷⁹.

En caso de inejecución parcial del artista no será aplicable el CC, por lo que en virtud del art. 10.5 RD 1435/1985 se acudirá de forma supletoria al ET, de acuerdo con la interpretación que la jurisprudencia realiza de este precepto⁸⁰.

3. EXTINCIÓN POR CAUSA DEL EMPRESARIO

En los supuestos de inejecución total o parcial del contrato por parte del empresario el art. 10.4 RD 1435/1985 establece las mismas consecuencias que respecto del incumplimiento de los artistas, es decir, si es inejecución total, aplicación atenuada del art. 1124 CC y si es inejecución parcial, aplicación supletoria del ET. En este último caso los artistas podrán alegar el art. 49.1.j) ET, que permite al artista extinguir el contrato por incumplimiento del empresario.

Cabe precisar, que independientemente de que el incumplimiento sea por el artista o por el empresario, y total o parcial, los conflictos originados serán competencia del orden jurisdiccional social (art. 11 RD 1435/1985).

Por último, en cuanto al despido del artista por el empresario, de acuerdo con el art. 10.5 RD 1435/1985 se regirá por lo establecido por el ET, pudiendo distinguir entre despidos procedentes, improcedentes o nulos (art. 55.3 ET). Cabe mencionar una situación en la que, como consecuencia de la especialidad de la relación, es necesario precisar si constituye causa de despido o no, así deberá entenderse que la renovación artística de un espectáculo (sustituir personajes, diferentes números musicales, *etc.*) teniendo como consecuencia la salida de artistas de dicho espectáculo, no puede

⁷⁹ ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, p. 285.

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (sala de lo social), de 23 de febrero de 2002 (AS: 2002\1357): «Dispone este último precepto en relación con la extinción de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, que el incumplimiento del contrato por el empresario que conlleve la inejecución total de la prestación artística se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. La norma precisa el concepto de «inejecución total» añadiendo que se entienden por tal aquellos supuestos “en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”. Fuera de este caso, la extinción del contrato y sus efectos queda sometida a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), a tenor del apartado quinto del mismo artículo 10».

considerarse como despido improcedente ⁸¹ . Finalmente todo lo relativo a procedimientos e indemnizaciones en el despido será igual que en la relación laboral común.

⁸¹ Sentencia del Tribunal Supremo (sala cuarta de lo social), de 17 de mayo de 2005, (RJ: 2005\6414): «no es posible desconocer el legítimo derecho del organizador de espectáculos, cuyo éxito económico, y por ende su supervivencia, dependen de la asistencia y buena acogida del público, a intentar mejorarlos y renovarlos permanentemente [...]para imponerle la contratación continuada de artistas que pueden ser un obstáculo para conseguir esos objetivos».

IX. CONCLUSIONES

El reconocimiento por parte del legislador de las especiales condiciones en las que se desarrolla el trabajo de los artistas en espectáculos públicos les otorgó, mediante el Estatuto de los Trabajadores, la condición de relación laboral de carácter especial. Este hecho ha permitido que tengan su propia regulación, la cual se ha concretado a través del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

El RD 1435/1985 ha llevado a cabo una regulación sucinta de la relación laboral, centrándose en las diferencias y particularidades de esta y remitiendo al Estatuto de los Trabajadores los aspectos comunes a cualquier relación laboral. Así mismo, la regulación del RD 1435/1985 es laxa y otorga gran importancia a la negociación colectiva y contractual de los artistas, al tener en cuenta las diferencias significativas existentes entre las distintas profesiones que pueden calificarse como artísticas.

En cuanto al ámbito subjetivo de esta relación laboral, este está compuesto por artistas y empresarios. En la delimitación del concepto de artista ha tenido un papel fundamental la jurisprudencia, estableciendo qué profesionales deben considerarse como sujeto de la relación y cuáles son los supuestos fronterizos que deben excluirse, entre los que se incluyen los presentadores de televisión o radio que realizan actividades relativas a la ciencia de la información o los actores que participan en obras cuya finalidad es la difusión interna en una empresa u organización, deslindando así esta relación laboral especial de otras, ya sean ordinarias o extralaborales. Respecto al empresario, esta figura es común a la regulada por el ET, presentando pequeñas particularidades, como la posibilidad de que un artista sea a su vez empresario en su relación con otros artistas que le acompañan.

A pesar de sus especialidades, no debe perderse la perspectiva en cuanto a que se trata de una relación laboral, y por tanto tendrán que darse los presupuesto sustantivos comunes a todas ellas, a los que además, cabrá añadir los específicos, el carácter artístico y el carácter público de la misma.

La contratación, sin ningún tipo de duda, supone uno de los aspectos más diferenciales de esta relación laboral, siendo la única en la que se va a permitir trabajar a menores de 16 años, aunque siempre imponiendo unas condiciones más restrictivas que en la contratación de los mayores de la edad mínima permitida para trabajar. Otras

particularidades significativas serán el régimen de colocación, el sistema de ingreso y la posibilidad de contrataciones en grupo.

Junto con la contratación, la duración del contrato supone otra de las diferencias fundamentales, ya que en esta relación laboral el legislador opta por desplazar la regla general del contrato indefinido para dar más importancia a los contratos temporales y a los trabajadores fijos discontinuos, en atención a la realidad socioeconómica de este tipo de profesiones. Entre los diferentes tipos de contratación temporal cabe destacar la modalidad de contratación ligada a bolo, que será una de las más frecuentes y características.

El contenido de la prestación laboral presenta muchos elementos en común con el resto de las relaciones laborales, en lo concerniente a derechos y deberes, retribución y ordenación del tiempo de trabajo, pero también algunas importantes diferencias, entre las que cabe destacar el pacto de plena dedicación, la naturaleza de algunos complementos salariales o percepciones extrasalariales y sobre todo la obligatoriedad de incluir en la jornada laboral y remunerar los tiempos de ensayo.

La extinción del contrato sigue una estructura similar a la establecida por el ET, con la salvedad de los supuestos de inejecución total de la prestación, en los que se aplicarán los preceptos del Código Civil relativos a la extinción de los contratos y no los del ET. Otra especialidad prevista por la jurisprudencia es la posibilidad de que la renovación del espectáculo en busca de una mejora de la rentabilidad de la obra sea justa causa de despido.

A lo largo del trabajo se ha podido observar como la sistemática seguida por el legislador a la hora de regular esta relación ha consistido en establecer una base común con el resto de las relaciones laborales, a la que se alude constantemente mediante las remisiones al ET y demás normas laborales, para luego, a través del RD 1435/1985, precisar las diferencias más sustantivas. Esta normativa particular pretende garantizar una adecuada protección de los derechos de los artistas, colectivo profesional especialmente peculiar, y de los intereses de los empresarios, sujetos a los cambiantes gustos del público, dejando los aspectos más concretos a la negociación colectiva de los diferentes sectores artísticos.

X. BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- ÁLVAREZ ALCOLEA, M. (coord.), et al., *Derecho individual y colectivo del trabajo*, 7ª edic. Kronos, Zaragoza, 2017.
- ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.
- RUBIO DE MEDINA, M.D., IDÍGORAS HURTADO, C., *La relación especial de los artistas de espectáculos público*, Bosch, Barcelona, 2008.

Revistas jurídicas (artículos):

- DURÁN LOPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *Diario La Ley*, T.I, 1986.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores», *RPS*, núm. 139, 1983.

Recursos web:

- «<https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/autorizacion-menores-espectaculos-publico>» (consultado: 24 de abril de 2020).
- «<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es>» (consultado: 14 de junio de 2020).
- «<https://www.iberley.es/temas/periodo-prueba-duracion-modalidades-contrato-trabajo-artistas-6051>» (consultado: 28 de abril 2020; 4 de mayo de 2020; 11 de mayo de 2020).